

# 株式会社 **ハクヨウ** 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年5月1日～ 2029年4月30日までの 5年間

## 2. 内容

《次世代育成支援対策推進法に基づく目標》

目標1：地域の子どもの会社見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

【対策】

- ・ 2024年5月～ 受け入れ体制について検討開始
- ・ 2024年5月～ 受け入れを行う部署への説明及び体制作り
- ・ 2024年6月～ 関係行政機関、学校との連携
- ・ 2024年6月～ 社員への周知及びSNSなどによる取組の周知
- ・ 2024年7月～ 会社見学及びインターンシップの受け入れ開始

目標2：将来的に「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、計画期間内に、男性の育児休業取得率を90%以上とする。

【対策】

- ・ 2025年1月～ 職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- ・ 2025年4月～ 育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度を導入

《女性活躍推進法に基づく目標》

目標3：女性の営業職の採用を増やす

【対策】

- ・ 2024年5月～女性学生からの営業職の応募を増やすため、就職説明会等で積極的な広報を行う。
- ・ 2024年5月～営業サポート（事務職）から営業職への転換希望者に対する研修を行う  
(2024年4月時点 0人から2025年4月2名へ増加目標)

目標4：女性労働者の平均勤続年数を現在の2年より1年以上伸ばす

【対策】

- ・ 2024年5月～該当者がいなかったため子育て（妊娠・出産）・介護を理由とした退職者はいなかったが両立支援制度について周知を図り就労継続できるようにする。
- ・ 2024年6月～働く時間に関するアンケートの実施
- ・ 2024年7月～フレックスタイム制の導入検討開始
- ・ 2025年4月～柔軟な働き方を可能にする制度の導入